



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Estrés laboral y calidad de vida en docentes de un instituto superior
tecnológico público de Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Perez Bazan, Gina Elizabeth (orcid.org/0000-0002-4502-2065)

ASESORA:

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5577-4682)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigación lo dedico en primer lugar a Dios, por ser haberme brindado la vida, mucha fortaleza, perseverancia para realizar mis objetivos se hagan realidad y por brindarme a los mejores padres del mundo. A mis padres por todo el amor más sublime que me ofrecen.

Agradecimiento

Al finalizar este presente trabajo de investigación quiero empezar agradeciendo a Dios por todas sus bendiciones, a mis padres por brindarme todo su amor, apoyo y fortaleza, a mi docente la Dra. Miriam Napaico por haberme tenido tanta paciente y siempre decirme tu puedes enseñándome a ser perseverante. También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, mi alma mater en la actualidad en la que estoy orgullosa de pertenecer.

Índice de contenidos

	Pág
Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y Operalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Operalización de Estrés laboral</i>	22
Tabla 2 <i>Operalización calidad de vida</i>	23
Tabla 3 <i>Ficha técnica del instrumento para la variable estrés laboral</i>	25
Tabla 4 <i>Ficha técnica del instrumento para la variable calidad de vida</i>	26
Tabla 5 <i>Estrés laboral</i>	28
Tabla 6 <i>Calidad de vida</i>	29
Tabla 7 <i>Resultados de los niveles hallados en las dimensiones de la variable estrés laboral</i>	30
Tabla 8 <i>Resultados de los niveles hallados en las dimensiones de la variable calidad de vida</i>	31
Tabla 9 <i>Pruebas de normalidad de las variables</i>	32
Tabla 10 <i>Pruebas de normalidad de las dimensiones</i>	32
Tabla 12 <i>Correlación de Sperman – Estrés laboral y Calidad de vida</i>	33
Tabla 13 <i>Correlación de Sperman – Agotamiento emocional y Calidad de vida</i>	34
Tabla 14 <i>Correlación de Sperman – Despersonalización y Calidad de vida</i>	35
Tabla 15 <i>Correlación de Sperman – Realización personal y Calidad de vida</i> ..	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Estrés laboral</i>	28
Figura 2 <i>Calidad de vida</i>	29
Figura 3 <i>Resultados de los niveles hallados en las dimensiones de la variable estrés laboral</i>	30
Figura 4 <i>Resultados de los niveles hallados en las dimensiones de la variable calidad de vida</i>	31

Resumen

El estudio pretende reflejar de manera analítica, la apreciación que tienen los docentes de una institución educativa pública (IEP) de Lima, respecto de los grados de estrés que sufren y como este influye en su calidad de vida. Para ello, se planteó la siguiente pregunta ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022?.

En ese marco, la metodología aplicada consideró un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y correlacional, siendo la muestra de tipo no probabilística, censal de acuerdo con el objetivo del estudio y razón por la cual se tomó en cuenta a los 65 docentes del Instituto, a quienes se les aplicó, para efectos de levantamiento de información, dos cuestionarios relacionados con las variables de estudio como son; el Cuestionario Maslach Burnout Inventory y la de The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)-BREF. Los resultados inferenciales hallados muestran que en el caso de la hipótesis general, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de $-,694$, lo cual significa que existe una relación inversamente proporcional entre el estrés laboral y la calidad de vida. Igualmente se presentaron relaciones inversas en las dimensiones agotamiento emocional, y despersonalización al presentar niveles de significancia menores al 0,005 y coeficientes de correlación de $-,610$ y $-,545$ respectivamente. En el caso de la dimensión realización personal, el nivel de correlación fue de $,615$, que significa que es positiva y alta.

Se concluyó por tanto, que existe relación entre las dos variables de estudio, lo cual infiere que a mayores niveles de estrés laboral, la calidad de vida de los educadores es menor.

Palabras clave: Estrés, agotamiento, psicológica, despersonalización, hastío.

Abstract

The study aims to reflect in an analytical way, the appreciation that teachers of a public educational institution (IEP) in Lima have, regarding the degrees of stress they suffer and how this influences their quality of life. For this, the objective of the research was to determine how work stress is related to the quality of life in teachers of a Public Higher Technological Institute of Lima, 2022.

In this framework, the applied methodology considered a study of quantitative approach, of non-experimental, descriptive and correlational design, being the sample of non-probabilistic type, census according to the objective of the study and reason for which the 65 teachers of the Institute were taken into account, to whom it was applied, For purposes of gathering information, two questionnaires related to the study variables such as; the Maslach Burnout Inventory Questionnaire and that of The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)-BREF. The inferential results found show that in the case of the general hypothesis, a significance level of 0.000 and a Spearman's Rho of $-.694$ were obtained, which means that there is an inversely proportional relationship between work stress and quality of life. . Likewise, inverse relationships were presented in the emotional exhaustion and depersonalization dimensions, presenting significance levels of less than 0.005 and correlation coefficients of $-.610$ and $-.545$, respectively. In the case of the personal accomplishment dimension, the level of correlation was $.615$, which means that it is positive and high.

It was therefore concluded that there is a relationship between the two study variables, which infers that at higher levels of work stress, the quality of life of educators is lower.

Keywords: Stress, exhaustion, psychological, depersonalization, boredom

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, según el comité mixto que lo integran la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2010) en su informe final de la duodécima asamblea realizada en Corea, se indicó una serie de preguntas que perjudican al educador, entre ellos se mencionó a la calidad de la docencia en la educación superior, el impacto de las ciencias digitales y, su entorno social, sostienen que para tener como resultado una educación de calidad en todos los rangos, se necesita un formador calificado, para esto, es necesario un docente motivado, activo, con una buena calidad de vida, con este fin, se ha diseñado estrategias por ejemplo remunerativas, de apoyo docentes, especializaciones, etc. con el fin de erradicar todas aquella problemática que afecte al docente hacia el año 2030.

Asimismo, según la (OMS,2019), el estrés laboral se identifica con el conjunto de reacciones emocionales y psicológicas entre otros, que se encuentran por encima de la destrezas del trabajador para un desempeño óptimo por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de la presión arterial o frecuencia cardíaca. Ansiedad, hipersensibilidad, ira, depresión; dificultad para resolver problemas y disminución de la productividad. Es por ello por lo que la calidad de vida que uno lleva es de suma importancia al momento de lidiar con los problemas relacionados al estrés laboral.

A su vez la World Health Organization (W.H.O, 2008) esta investigación titulada: Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo, el objetivo de este manual fue sensibilizar a los empleadores y trabajadores sobre el estrés laboral que debido a la globalización sufren un aumento de estrés haciéndolas más ansiosas, sienten que no pueden resolver situaciones.

En el ámbito Nacional según el Estudio epidemiológico del Instituto Especializado de Salud Mental, concluyo que el 25,9% de la población adulta de Lima Metropolitana sufre de alto estrés en el trabajo, mientras que en ciudades como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz esta cantidad se eleva a 33,9%. En estas

regiones este trastorno afecta más a la mujer que al hombre, conceptuando en la actualidad como una “epidemia silenciosa”. Entre los sectores laborales más perjudicados por este marco se localizan los docentes y los ejecutivos, así como el profesional sanitarios, donde se indicó que el estrés suele estar encubierto bajo diferentes situaciones como, fatiga crónica, dolores de cabeza, musculares, pérdida de peso y otros, de la misma manera se encuentran los efectos emocionales como alejamiento afectivo, aburrimiento, desinterés, falta de concentración, desgano, (IESM 2005).

Cabe señalar que esta situación no es ajena en los docentes de un ISTP limeño, a quienes hay que agregar además, como problemas que le generan estrés, las bajas remuneraciones, el desmerecimiento a la docencia, la falta de recursos, el aumento de alumnos por aula hace que aumenten su carga laboral haciendo que llegue a padecer el síndrome de docente quemado y eso nos conlleva muchas al estrés crónico, en ese sentido, hago referencia a la noticia publicada en la “La República” en noviembre del año 2021, los representantes del gremio de docentes realizaron una huelga exigiendo la actualización de sus remuneraciones y la habilitación de plazas para nombramientos de docentes contratados, demostrando con ello que no se encuentran satisfechos laboralmente. En enero cuando comenzaba la pandemia los representantes del Sindicato de Docentes de Educación Superior Perú, (SIDESP) se acercaron a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM, 2020) exigiendo que realicen el concurso docente de cada año programado en los tiempos del cronograma, para que así no se afecte el inicio de las clases y el docente no acelere su preparación de clases, eso nos da como resultado a que el docente se desvele, sufra de ansiedad, cansancio físico y psicológico por ende no va a obtener una óptima calidad de vida.

En ese marco, el presente trabajo realiza la siguiente interrogante como problema general: ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022?, seguidamente de los problemas específicos de la investigación: ¿De qué manera el agotamiento emocional se relaciona con la calidad de vida en los

docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022?, seguido del segundo problema específico, el cual fue ¿De qué manera la despersonalización se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022? y por último el tercer objetivo específico, el cual fue ¿De qué manera, la realización personal se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022?

El presente estudio de investigación tiene su sustento en los siguientes aspectos:

El sustento teórico de la investigación centra sus bases en las teorías dadas por Peiró (2001); Calabrese (2006); Peiró y Rodríguez (2008); entre otros, los cuales señalan que el estrés laboral se ha determinado como la presencia de componentes mentales y personales de peligro, lo cuales pueden llegar a ocasionar algún tipo de incidentes, ya sea leve o grave. Es por ello por lo que en los docentes el estrés es un elemento desfavorable el cual debe ser atendido ni bien se presenten en un educador. De la misma forma el estudio está centrado en las bases dadas por Salas y Garzón (2013); Cornejo (2016); Barrios (2018); entre otros, los cuales mencionan que la calidad de vida es un aspecto de vital importancia para las personas, y en un docente puede llegar a afectar tanto de manera positiva como negativa, lo cual se refleja en sus labores.

Desde una perspectiva metodológica y con la finalidad de alcanzar información válida para el trabajo, este se enmarco en un enfoque cuantitativo que busca conocer la relación que hay entre las variables materia de estudio, es decir la calidad de vida y el estrés laboral. Hay que mencionar que los instrumentos a emplear serán la prueba de Estrés laboral y el test de calidad de vida.

Esta investigación asimismo, se centrará en identificar las causas que generan estrés en los docentes a fin de poder salvaguardarlos de los problemas que aparecen y enfrentan en su entorno social y que afectan su calidad de vida. Con ello se busca que la enseñanza en las instituciones tecnológicas superiores

públicas mejore sin que los docentes tengan que verse afectados en su capacidad cognitiva y laboral, por cauda del estrés.

La formulación de los problemas, llevaron a que plantear el objetivo general: Determinar de qué manera el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022. Así mismo los Problemas específicos planteados corresponde al siguiente orden primero: Determinar de qué manera el agotamiento emocional se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022, seguido del segundo objetivo específico el cual fue el determinar de qué manera la despersonalización se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022 y por último el tercer objetivo específico el cual fue determinar de qué manera, la realización personal se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022.

La hipótesis general fue: El estrés laboral se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022, seguido de las hipótesis específicas: El agotamiento emocional se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022, seguido de la segunda hipótesis específica, la cual fue la despersonalización se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022 y por último la tercer hipótesis específica, la cual fue la realización personal se relaciona con la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para efecto del desarrollo, se tomará en cuenta estudios previos del ámbito nacional e internacional. Empezaremos por analizar los antecedentes a nivel nacional:

Becerra (2020), en su investigación tuvo como principal objetivo el definir qué tipo de relación hay entre el estrés en el trabajo y la calidad de vida en pandemia los profesores de la escuela antes mencionada. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y correlacional y de diseño no experimental. El instrumento que se aplicó a un total de 175 docentes fue la escala de estrés y de calidad de vida en docentes. Los hallazgos muestran que un 46.3% de los docentes mantiene un rango de estrés elevado, un 18.9% grado medio y solo un 15.4% de nivel normal, de la misma forma el 56% de los docentes posee una baja calidad de vida, un 22.9% una mala calidad, el 18.9% una adecuada calidad de vida y solo el 2.3% presenta óptima calidad de vida. Se llega a concluir que los docentes en ambos aspectos poseen niveles bajos tanto en la calidad y estrés, los cuales llega a afectar en el rendimiento laboral que estos poseen.

Silverio (2018), en su trabajo presento como objetivo, analizar la vinculación que hay entre la calidad de vida y el estrés en los docentes de una institución. Tuvo un enfoque cuantitativo, fue de corte transversal y no experimental. Los instrumentos que se aplicaron a un total de 100 profesores fueron 2 cuestionarios. Los resultados muestran un rho 0,398 y $p < 0.00$. Se concluye que existe una relación negativa en las variables.

Lavado (2020), en su tesis tuvo como principal objetivo el conocer cómo se vincula el estrés y su desempeño laboral del profesional en la institución antes mencionada. La metodología fue aplicada, descriptiva y correlacional. El instrumento para recopilar archivos se usó un cuestionario y se aplicó en 44 docentes. Sus resultados nos mostraron que el 57% de maestros tiene estrés bajo, en el 39% es muy bajo y solo en el 5% es medio, a su vez, en el desempeño el 52% posee un nivel muy bueno y el 48% posee un nivel bueno. Se llega a concluir que tanto el estrés como el desempeño en los docentes están dentro del rango aceptable y no llega a afectar a su rendimiento.

Cuba (2019), dentro del trabajo tuvo como principal objetivo el definir las diferencias que hay en el estrés de los profesores en el distrito antes mencionado. La metodología descriptiva y comparativa. La población fue de un total de 100 docentes a los que se les aplicó el instrumento denominado como Inventario MBI – HSS que se usa para medir el nivel de estrés. Los resultados señalan que el 16.36% de los docentes poseen un estrés laboral alto, uno 76.37% un nivel medio y solo el 7.27% en el nivel bajo. Se llega a concluir que hay una diferencia relevante en el estrés laboral de los maestros según el origen laboral, siendo más grande en esos que trabajan en región rural, en relación con los de la entidad estudiantil de Satipo.

Barrios (2018), en su tesis planteó como principal objetivo ver el nivel de correlación del estrés de trabajo y calidad de vida en maestros de un colegio. La metodología fue transversal y no experimental – correlacional, de la misma forma, el instrumento que se aplicó a un total de 30 docentes para obtener información fue un cuestionario y dos escalas de medición (MBI y CV). Los resultados señalan que hay una correlación negativa de $p < 0.05$ y que el nivel de estrés y calidad es alto ya que el porcentaje de encuestados que opinaron esta opción fue de un 46% y 43% respectivamente. Se llega a concluir que se debería proporcionar una consideración a maestros, los que son delegados a mostrar el aprendizaje sucesivamente en estudiantes, fundamento por el que requieren estar preparado en diversos estudios que deben ver con su estudio, sino que además necesitan tomar otras asignaturas para el manejo de los sentimientos negativos en la vida, tal retribuir de forma positiva a su salud psicológica.

De la misma forma se redactó las investigaciones de carácter internacional para poder apreciar cómo se observa el tema de investigación en otros países:

Yáñez (2020), en su tesis propuso como objetivo, examinar lo sucedido hoy en día del estrés laboral y sus puntos más relevantes que afecta a los docentes de la ciudad en mención. La metodología fue cuantitativa y no experimental – correlacional. La técnica para obtener información, la que se le aplicó a un total

de 227 profesionales, fue de encuesta. Los resultados indican que según el alfa de Cronbach el coeficiente de viabilidad es de 0.92, de la misma forma, que el 69.2% de los encuestados señalan que hay una inestabilidad laboral a causa del estrés. Se llega a concluir que los motivos conllevan una afectación que muestra un manejo de la tarea profesor, reduciendo las habilidades al instante de hacer frente a las distintas ocupaciones que solicita el proceso educativo, por lo cual considerar el motivo de estrés es un costo añadido a tener en cuenta por los encargados para implantar actividades de optimización en cada unidad académica.

Campiño y Muñoz (2020), en su estudio tuvo como principal objetivo conocer el nivel de relación que hay entre el estrés y la calidad de vida en maestros de una IE. La metodología fue descriptiva, cuantitativa y no experimental. Como instrumento se utilizará la encuesta, la cual será aplicada a un total de 70 docentes. Los resultados señalan el rango de estrés en 28% de encuestados es alto, en un 9% es muy alto, en el 50% es bajo y solo en el 13% es medio. Se llega a concluir que en los profesores de la institución el nivel de insatisfacción y estrés laboral tiene a aumentar conforme pasa el año de enseñanza.

Gallego, Gutiérrez y Orrego (2019) en su tesis planteo de objetivo el dictaminar la relación entre la calidad laboral y el engagement en maestros. La metodología fue de enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo – comparativo. Se utilizará el cuestionario UWES y el CTV GOHISALO para el recopilado de información. La población será de un total de 41 docentes. Los resultados demuestran un rango incrementado de engagement en un 80% supera el rango promedio, de la misma forma el 56% de los encuestados señala elevado rango de calidad de vida y solo un 44% menciona que es medio. Se llega a concluir que el nivel de relación de las variables antes mencionada es positivo y que el grado de satisfacción está por encima del promedio.

Sánchez (2019) en su investigación busco, proponer incrementar la calidad de vida de los maestros de una institución. La metodología fue mixto y descriptivo. La técnica que se usara para obtener la información fue la CVT – GOHISAL, la

cual se le aplicara a un total de 26 docentes. Los resultados señalan que en la dimensión de mejora de calidad de vida solo el 38,5% tiene la necesidad de incrementar su calidad de vida, mientras que el 61.5% no requiere otras fuentes de ingreso. Se llega a concluir que los docentes poseen un nivel alto de satisfacción y calidad de vida en su mayoría, lo cual no afecta a su rendimiento laboral.

Zabala (2020) en la tesis indico como objetivo el definir el rango de vinculación entre el clima laboral y el nivel de estrés en profesores de la institución en mención. La metodología fue descriptiva y correlacional. Se aplicó a 31 docentes un cuestionario y a su vez una escala de evaluación del estrés. Los resultados señalan que el 32% de los encuestados menciona que el nivel que posee el clima organizacional es bajo, con respecto al estrés en el trabajo el 68% presenta en el rango de estrés estándar, el 8% de grado bajo, un 20% un nivel de estrés elevado y solo el 4% de grado grave. Se llega a concluir que el ambiente físico y el trato con otras personas son razones y situaciones que producen falta de motivación institucional, si bien hay los ambientes de trabajo y herramientas, las mismas tienen que ser renovadas para que los docentes logren notar la optimización del clima organizacional, lo que generara resultados positivos como para el maestro, estudiantes y la organización.

Ahora definiremos las variables y dimensiones aplicadas para el desarrollo del estudio, de la misma forma se resumirá información relevante y concisa para la conceptualización correspondiente, comenzando con el estrés laboral:

Maslach y Jackson (1982), define al estrés como una respuesta prolongada que se genera ante indicadores negativos en el trabajo. Es importante resaltar que este síndrome tuvo su origen en Estados Unidos, teniendo como fin, conocer el tipo de reacciones que tuvieron los trabajadores sociales. Es en este momento, donde Maslach comenzó las reflexiones sobre "Bournot" (Maslach, 1976) para describir el cansancio producido en los especialistas, destacándose aspectos emocionales de dicho síndrome y demostrándose como la presión en el trabajo se convierte en un aspecto que produce estrés, por lo cual, la implementación

de estrategias, son fundamentales para reducirlas (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Según Silverio (2018), es un elemento que contribuye a la subsistencia y a la eficacia de diversos aspectos de la vida diaria.

Con respecto al estrés laboral, Peiró (2001) menciona que en el siglo XX el estrés se convirtió en un proceso importante e identificado en todo el mundo, el cual relaciona directamente al empleado con la carga laboral en base a sus actividades, de la misma forma, las diversas situaciones que llegan a suceder dentro de una organización varían acorde al grado de complicación o de concentración que requiera la labor que el empleado realiza, es por ello que el estrés puede generarse por distintos factores dentro de la jornada de trabajo, la cual puede traer secuelas negativas tanto para el trabajador como para la organización. En base a esto, Calabrese (2006) indica que una vez que el estrés a sobrepasando el rango del individuo puede derivarse en graves consecuencias como desgaste en la salud, desarrollo ineficiente de sus actividades en el trabajo, poca estabilidad en la vida laboral y familiar, de la misma forma puede derivarse en patologías físicas como gastritis, úlcera, gastroduodenal, hipertensión arterial, depresión, ansiedad y suicidio, entre otros. Por último, el estrés aquel que involucra algún elemento que afecta externa o internamente y que hace difícil adaptarse, generándose un esfuerzo adicional a causa del individuo para conservar un estado de equilibrio en él mismo y con su ambiente (Ramos, 2015).

En ese marco, Yang (2009), resalta que aspectos relacionados con el propio sistema educativo, afecta de igual manera la calidad de vida de los docentes.

Según lo mencionado por los autores anteriores podemos inferir que el estrés en el trabajo que sufren los docentes en un Instituto Superior Tecnológico puede estar relacionado en base a la carga de trabajo y a las tareas diarias que desarrollan de manera constante como son su carga horaria de horas no lectivas y lectivas que tienen por parte de dicha institución, a su vez dicho estrés puede

generarse por diferentes factores como problemas familiares, problemas de salud, depresión, entre otros.

De igual forma, Peiró y Rodríguez (2008), señalan que a menudo, el estrés es una vivencia personal, que se produce ante situaciones complicadas y tienen la posibilidad de tener secuelas negativas para el trabajador. A su vez, Posada (2011) opina que el estrés en el trabajo puede perjudicar a cualquiera, de cualquier grado y puede aparecer en cualquier sector y en empresas de cualquier tamaño. Además, perjudica a la salud y la estabilidad de los individuos, a su vez, el estrés laboral puede ocasionar patologías a los individuos tanto en su trabajo como en su hogar y que a raíz de esto puede afectar la estabilidad en el sitio de trabajo y ayudar a otros inconvenientes de salud laboral, como los trastornos músculo esqueléticos.

En un Instituto Superior tecnológico los docentes no solo tienen que lidiar con la carga de enseñar a diferente grupo de estudiantes o salones, si no que en algunas ocasiones poseen más de un empleo para así poder solventar las necesidades del hogar, lo cual afecta de forma directa a la estabilidad en su vida diaria por falta de tiempo o momentos para relajarse. Es por ello que la mayoría de los docentes presentan el estrés y lo llegan a reflejar en sus actividades diarias tanto sea en clases o en su entorno familiar y amical.

En base a ello, Gutiérrez y Vilorio (2014) mencionan que un colaborador agobiado, afronta patologías de forma sucesiva, que afecta a la organización donde labora generándole una visión de triunfo negativa en el mercado donde se desenvuelve. De ello se puede inferir que si un docente no labora de manera eficiente durante su jornada laboral puede afectar no solo a su rendimiento de enseñanza, sino que también a la calidad del conocimiento que llega a transmitir a los estudiantes pues no tendría el mismo nivel de claridad.

De la misma forma, Osorio y Cárdenas (2017) mencionan que el estrés laboral se caracteriza por la presencia de componentes mentales y personales de peligro y psicosocial que tiene elevada posibilidad de influir de manera

fundamental a la salud de empleados y al manejo empresarial a medio y extenso plazo. De igual manera el estrés en el ámbito laboral llega a ser un inconveniente creciente con un precio personal, social y económico importante, pues genera efectos físicos y psicológicos en las personas. (Cerna, 2018).

Según lo analizado por los autores del anterior párrafo un docente que posee un rendimiento deficiente o no puede desenvolverse de manera correcta por factores internos o externos como el estrés puede verse reflejado no solo de forma profesional, si no en su propia vida personal, ya que la baja energía, dolores de cabeza, etc., llegan a padecerse no solo en el trabajo.

Según Ruiz (2021) dice que las consecuencias del estrés llegan a afectar de maneras distintas, en algunos casos llegan a presentarse una serie de trastornos, los cuales pueden ser cardiacos, gástricos, endocrinos, respiratorios, dermatológicos y musculares. En el caso de los docentes estos tipos de trastornos son muy frecuentes, ya que las largas jornadas laborales y la carga en sus actividades pueden ocasionar que a futuro lleguen a padecer alguno de estos trastornos. De la misma forma el estrés laboral no solo llega a afectar de manera física al organismo, sí que hay varios casos en donde el deterioro o desgaste es psicológico, lo cual puede llegar a ocasionar deterioro cognitivo, complejidad para estar concentrado, optar por elecciones, depresión, ansiedad, trastornos obsesivo compulsivo, desórdenes mentales como esquizofrenia. (Cortes y Torres, 2017).

En docentes puede apreciarse en su mayoría la depresión y la ansiedad, esto debido a que la sobrecarga durante una jornada continua laboral puede llegar a afectar mentalmente y en caso no se tenga una organización de sus tiempos y actividades el estrés en el docente ira incrementando, a su vez los dolores físicos en mayoría de docentes suelen presenciarse como dolores de cabeza, problemas en la postura, dolores de espalda, pies, hombros, entre otros. Esto suele suceder comúnmente porque algunos maestros no llegan a tener tiempo para cuidar su integridad física y mental, ya que en su mayoría de veces el tiempo con el que ellos cuentan es limitado debido a sus labores de trabajos y familiares.

Según Cuba (2019) el estrés se muestra como un problema que actúa en diferentes canales (fisiológico, cognitivo y comportamental), ante situaciones que la persona siente como agobiantes, ya que su continua presencia puede conllevar al desarrollo de afecciones en la salud e inclusive de patologías; en este sentido, se constituye como un potente componente de peligro psicosocial, al cual se debería ofrecer control y funcionamiento para prevenir sus efectos tan dañinos (Barrios, 2018). En base a ello existe una serie de estilos de afrontamiento saludables ante las diversas situaciones que se muestran en la vida misma y más en particular en el trabajo y así poder tener más modalidades de tener triunfo en las adversidades, conseguir aprendizajes significativos y enriquecedores, canalizar los sentimientos negativos y primordialmente las respuestas similares al estrés correctamente sin crear secuelas relevantes ni permanentes (Cerna, 2018).

En docentes se puede apreciar que en la mayoría de los aspectos que llega a afectar el estrés laboral afecta a nivel físico y mental, ya que el desgaste que ellos sufren día a día en base a la carga laboral que ellos pasan en una jornada laboral.

Por lo tanto el componente de peligro psicosocial en un educador esta cementado con la conceptualización esto nos indica que las causas psicosociales son la agrupación de condiciones que se presentan en los ambientes de aprendizaje, las cuales están relacionadas con los temas como estrategias didácticas y pedagógicas, las cuales se relacionan con las actitudes afectivas entre docentes y alumnos.

A continuación se darán a conocer las tres dimensiones respectivas para estrés laboral. Según Maslach y Jackson (1982), estos son:

La Primera dimensión está asociada con el agotamiento emocional:

Maslach y Jackson (1982). lo define como un problema en ambientes académicos y laborales e impacta a diversas personas, en particular a esos que

poseen contacto persistente con otros, lo cual representa alta entrega y contestación instantánea; si no se poseen los recursos necesarios, puede llegar a manifestarse ansiedad, frustración, baja autoestima, soledad, depresión y otros inconvenientes de índole emocional.

Quispe y Méndez (2017) por su parte señalan que es una contestación que la persona da a menudo y es caracterizada por manifestar un estado exhausto. Las personas suelen estar agotadas incluso cuando parecen estar durmiendo o descansando lo suficientemente bien.

Por su parte, Prada, Navarro y Domínguez (2020) consideran que es consecuencia de las exigencias académicas y que muchas veces es una contestación a las exigencias y la sobrecarga por ser una contestación elemental al estrés.

El agotamiento emocional es por tanto causado por las largas horas académicas y la naturaleza de alta intensidad del proceso de enseñanza diario (Cherniss, 1980; Wu et al., 2016). Por eso se piensa que los docentes tienen niveles más altos de estrés si los comparamos con otras ocupaciones (Kovess-Masfety et al., 2007; Ouellette et al., 2018; Fathi et al., 2021).

El desgaste emocional y laboral afecta la calidad de la enseñanza y la salud física y mental de los docentes (Domitrovich et al., 2016; Capone y Petrillo, 2018), así como, el rendimiento académico y el comportamiento social de los estudiantes (Klusmann et al. ., 2016; Madigan y Kim, 2021).

Esto expresado en nuestra investigación suele verse en docentes que usualmente tienen pocas horas de sueño o tiempos para descansar, es por ello que esta dimensión posee una serie de indicadores, lo cuales son la incapacidad para dormir, molestias en la cabeza, afectación estomacales.

La segunda dimensión está relacionada a la despersonalización:

Maslach y Jackson (1982), lo define como un fenómeno psicopatológico consuetudinariamente soslayado, considerado un fácil factor sintomático unidimensional conformando parte de otros síndromes de más grande dificultad.

Durán (2010) se entiende como el suceso que se da en manera seguida o en diversas situaciones que visualiza en el exterior de tu cuerpo.

Abíznano (2019) menciona que esta dimensión puede verse como una perturbación a la memoria, a la imagen, así como en fenómenos que desdibujan los parámetros de la verdad.

Usualmente puede apreciarse como alucinaciones o pequeñas situaciones en donde un docente no tiene ganas de desarrollar sus actividades, es por ello por lo que la despersonalización en docentes posee una serie de indicadores que son los problemas más comunes que se ven en maestros, estos son el desgano, aburrimiento y el desinterés, esto nos da como respuesta la baja calidad de rendimiento por lo tanto se brinda una educación pobre a los alumnos. Por ello, Danilewitz (2017), señala que la docencia se ha convertido en una de las profesiones más estresantes hoy en día. Incluso, que trae consecuencias en el aspecto familiar, afectando su armonía (Zhao, 2022).

Por último la tercera dimensión está asociada con la realización personal:

Maslach y Jackson (1982), menciona que es el proceso de poder conseguir las motivaciones particulares, así como además esperanzas y ambiciones de un sujeto por medio del desarrollo personal. Posibilita hallar un potencial, concluir el triunfo y estructurar una vida alegre.

Olivares (2017) indica que la falta de realización personal tiene relación con el decrecimiento de las emociones de competencia y triunfo en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse de manera negativa a él mismo, especialmente en el trabajo con otras personas.

La mayoría de los docentes poseen el objetivo físico de superarse en el rubro o carrera que hayan elegido, esto puede verse reflejado en conseguir una maestría o el desarrollo de curso que ayuden a fortalecer sus conocimientos y de la misma forma expandir sus oportunidades laborales. En base a ello la realización posee una serie de indicadores que ayudan a dar mejor comprensión a las causas o motivos que posee un maestro para superarse día a día, y que son alcanzar el logro, el poder y la motivación para impulsar ya que a medida que sigan capacitándose será fructífero para la obtención de ascender, ser contratado en sus instituciones.

Para la segunda variable, calidad de vida, se presenta la siguiente información:

La OMS (2004) la define como a la apreciación del individuo desde su perspectiva de vida, relacionando su cultura y valores con sus metas, probabilidades, modelos y preocupaciones. Es una definición multidimensional que incluye aspectos individuales tales como la salud, la autonomía, la independencia, la satisfacción con la vida y aspectos ambientales.

Para Maslow y Jackson (1982) está definido por la interrelación armónica entre el individuo, la sociedad y el ambiente al igual por el placer de los anhelos así mismo menciona que el grupo de características que son inherentes al hecho diferencial de lo humano, es decir, es todo aquello que le es propio al ser humano como tal; propio de nuestra condición de vida humana, por consiguiente, una mejor calidad de vida involucra una presencia activa en porción y calidad de las características intrínsecamente humanas.

Karasek (1981), señala además a través de su modelo demanda control, que busco conocer cómo se maneja el estrés laboral en trabajadores sociales y como afecto este a su bienestar, relacionado principalmente a su estado de salud (Karasek, 1979). Manifiesta asimismo que las habilidades constituyen un elemento importante para desempeñarse activamente y mejorar su poder decisonal y por ende su calidad de vida (Karasek, 1990).

García, Gálvez y Rodríguez (2009), la define como el confort que siente la persona en medio de las cargas laborales. Para los docentes la calidad de vida se percibe en base al trabajo y a la carga de trabajo que ello posee una jornada laboral y lo comparan con el estado actual de su situación, tanto económica, social y amorosa.

Salas y Garzón (2013) opinan que la calidad de vida ideal o anhelos para cada persona, cada vez se adentra más en diferentes zonas y multidisciplinarias maneras de ver y medir lo cual esencialmente es personal para cada individuo, de consenso al área del entendimiento que realice el abordaje y sin perder de vista que el término nació en el marco del desarrollismo donde lo cual se buscaba era confort, o sea, que la fuerza de trabajo estuviera bien física, de la mente y económicamente para saciar las necesidades de producción. En este aspecto, Cornejo (2016) menciona que la calidad de vida, según con las creaciones recientes, es un criterio que reemplaza a los términos: confort y felicidad. Del mismo modo, está compuesta por la paz percibida, la felicidad y la satisfacción, empero es dependiente de la verdad objetiva (ambiente) y la verdad subjetiva (satisfacción, reacción, resiliencia, cognición).

Lo mencionado anteriormente en base a nuestra investigación puede verse definido como los anhelos, la felicidad, el confort, felicidad y satisfacción que posee un docente en base al esfuerzo o desarrollo profesional que posee, de la misma forma un docente puede reflejar dicha calidad de vida en las competencias que posee o grados en enseñanza que ha llegado a obtener por esfuerzo propio.

Barrios (2018) conceptualiza la calidad de vida como una adecuada alegría general el cual se deriva del desarrollo de acciones en la persona, de la misma forma, posee 2 aspectos que son los subjetivo y los objetivo, que están relacionados con el bienestar total. De la misma forma, Monsalve et al. (2020) menciona que la calidad de vida de un profesor universitario se define como el grupo de criterios que le permiten desempeñarse en su entorno laboral y la vivencia de confort consecuente a la percepción de equilibrio en medio de las

solicitudes de un trabajo profesional y los recursos accesibles para afrontarlas, de forma que alcance su crecimiento adecuado en circunferencia en donde, paralelamente tiene dos puntos: subjetivos, que se refieren a la sensación del sujeto consigo, y fines, a la paz material y a las colaboraciones del ámbito.

De otro lado cabe señalar que, Alves, Cirera, y Antonio (2013), tomando lo dicho por (Bom Sucesso, 2002), señalan que existen parámetros que definen lo que es vivir con calidad. Es por ello por lo que Sánchez (2019) concluye que la calidad de vida es quien dicta de manera subjetiva la distancia y la alegría de un individuo, que se encuentra abarcada la parte personal y mental, ayudando al individuo a tener mejor parte sensorial propia, lo cual significa ser consiente para lograr examinar las experiencias de los individuos en la sociedad.

Cabe señalar finalmente que el estudio de la segunda variable se inició en la segunda mitad de los años setenta, como un término médico del área de oncología (Berlim y Fleck, 2003; Demyttenaere, De Fruyt, y Huygens, 2002; Rabkin, Wagner y Griffin, 2000). Y con el tiempo incluyo otras dimensiones ya físicas y mentales, que hasta el momento se vienen considerando para su evaluación (García Et al. 2014). Esta posición concuerda con lo dicho por Felce & Perry (1995), que asocia la calidad de vida al bienestar psicológico, físico y social de las personas, principalmente en su ambiente laboral tanto en su dimensión objetiva como subjetiva.

Esto en docentes usualmente la calidad de vida que posee viéndolo de forma personal como laboral no llega a ser del todo satisfactoria en algunos casos, ya que no todo poseen la misma capacidad para poder conseguir sus logros o mantener una vida estable, es por ello que la calidad de vida que posee un docente es diferente para cada tipo de persona o situaciones que viva en el día a día.

Con respecto a las dimensiones de la segunda variable, se darán a conocer las 4 dimensiones respectivas a la calidad de vida, según La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) que realiza el cuestionario WHOQOL – BREF adaptado,

de tal forma que ayuden a profundizar los factores importantes de como la calidad está siendo afectada en los docentes que son los siguientes:

La primera dimensión está relacionada con la Salud física:

OMS (2004) indica que se postula como el bienestar aceptable del cuerpo de un individual mediante los procesos de alimentarse adecuadamente y realizar ejercicios, inclusive se conceptualiza a la educación sobre como conservar una forma de vida salutífera.

Maslow (1943) estos ocurren cuando las exigencias físicas aún se están satisfaciendo vinculadas con el óptimo manejo de los órganos y sistemas somáticos.

La salud física, se encuentra íntimamente relacionada con la actividad física que se relaciona asimismo con la autoestima, el autoconocimiento y el autoconcepto (González y Palacios, 2017).

Los docentes en sus instituciones públicas tienen un horario de trabajo, dependiendo su carga horaria, muchas veces en su carga horaria la salida es a una hora inapropiada para sus comidas diarias alterando su salud y como respuesta tenga enfermedades graves.

La segunda dimensión está relacionada con la Salud psicológica:

OMS (2004) lo relaciona con la salud mental de los individuos, una situación de confort bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”, especialmente de aquellas que se localizan en lugares pobres y que tienen una mayor exposición a generar enfermedades mentales, siendo algunas de las causas de esta, las zonas poco seguras donde viven, la desesperanza, la violencia entre otros.

Maslow (1943) conceptualiza que Salud mental contiene las características como la Autoconciencia y capacidad para relajar el cuerpo por ejemplo el estado emocional y la habilidad de monitorearlo en la autoconciencia, aceptabilidad de sí mismo.

Por su parte Cabanyes (2012), señala que es la capacidad que tienen los individuos para poder enfrentar situaciones extremas de su vida diaria.

Los docentes al realizarse la convocatoria docente por parte de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana DRELM y al obtener una plaza vacante, aceptan cualquier plaza sin importarles el lugar donde laboraran, debido a la situación económica esto influye en el estrés del tráfico de transporte, la delincuencia, el observar pobreza, desaliento, al ver alumnos que tienen las capacidades para triunfar y no poder realizar sus sueños por la parte económica.

La tercera dimensión está relacionada a las Relaciones sociales:

OMS (2004) lo entienden como las aptitudes que aparecen al entrar en conexión entre las personas dentro de un lugar de trabajo o en el medio donde se encuentran para efectuar una tarea o actividad. Y que son importantes porque permiten la convivencia (Patricio, Maia y Bezerra, 2015)

Maslow (1943) conceptualiza a unas exigencias que tal vez estén revestidas al vincularlos con diferentes sujetos, al igual que la fraternidad, lealtad, estimación, posesión y aceptabilidad. A pesar de ellos, la noción de ellas va por encima de esas sencillas vivencias y emociones, se vincula a los propósitos de existencia promovidos por los vínculos sociales manifestándose en su totalidad en civilizaciones del universo, tales como, doctrinas religiosas, sociedad, financiero, científico, diplomacia, ética.

Los docentes en el entorno de las relaciones sociales, donde se producen comportamientos psicológicos tales como conflictos e influencias de la sociedad

y la cultura. Desde este parámetro se pretende inferir la intencionalidad del comportamiento interactivo del docente y los grupos sociales en el instituto público superior.

Por último la cuarta dimensión está relacionada Relaciones ambientales:

OMS (2004) lo conceptualiza como el espacio que afecta tanto positivamente como negativamente a un grupo de personas que se vinculan para efectuar algún tipo de tarea o actividad.

Maslow (1943) hace referencia que para las relaciones ambientales debemos un buen entorno de trabajo en conjunto induciendo al trabajo en equipo, colaborando al trabajo entre todos. El empleado seguidamente deseara ser valorado en su trabajador y así perfeccionar sus habilidades incrementando su confianza obtendrá una mayor producción.

Sin embargo, conseguir el último nivel no es nada fácil. Pocas personas sienten que han conseguido el éxito personal y profesional de modo pleno.

Un docente que labore en un ambiente pulcro, libre es fruto de satisfacción, para un progreso del bienestar mental así mismo permite que los docentes puedan restablecerse del estrés de la vida cotidiana.

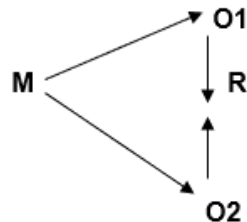
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue básica, al tener como origen que busca aumentar los conocimientos científicos. La investigación a su vez tuvo un enfoque cuantitativo, ya que según Neill y Cortez (2018) es el proceso de recolectar y evaluar informes alcanzados de distintos lugares, esto abarco el empleo de instrumentos virtuales, carga numérica y cuantificación con lo cual se obtuvo los alcances necesarios.

De igual manera, el tipo de investigación será descriptiva – correlacional, según Abreu (2012) hace referencia al tipo de pregunta de averiguación, diseño y estudio de datos que se aplica a un asunto definido y paralelamente medir la interacción existente entre 2 o más cambiantes, en un contexto dado.

Por ultimo tuvo un diseño no experimental, Hernández, et. alt. (2014) mencionan que, sin manejar adrede, o sea, mencionamos trabajos en los cuales procedemos en forma intencional las alteraciones propias para ver su impacto en algunas cambiantes.



La interpretación es:

M = Personal docente que participa.

O₁ = Información del cuestionario de estrés laboral.

O₂ = Información del cuestionario de calidad de vida.

r = Coeficiente de correlación.

3.2. Variables y Operalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

Con respecto a la primera variable Maslach y Jackson (1982), menciona que el estrés laboral se ha determinado a la presencia de componentes alrededor del individuo que es peligroso, el cual cuenta con gran posibilidad de influir de manera fundamental a la salud de empleados y el manejo empresarial a medio y extenso plazo.

Definición operacional

La variable estrés laboral presenta 3 subcategorías las cuales son agotamiento emocional con 9 ítems, despersonalización con 5 ítems y por último realización personal la cual contara con 8 ítems. Dichas subcategorías estarán medidas en base de escala, de la misma forma la variable se analizará en base a rangos mostrados en la tabla a continuación:

Tabla 1

Operalización de Estrés laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Agotamiento emocional	- Cansancio físico	(1-3)	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Pocas veces (4) Algunas veces (5) Siempre	S= Severo [68-110] M=Moderado [45-67] L=Leve [22-44]
	- Cansancio psicológico	(4-6)		
	- Hastío	(7-9)		
Despersonalización	- Desgano	(10-11)		
	- Aburrimiento	(12)		
	- Desinterés	(13-14)		
Realización personal	- Afán de logro	(15-17)		
	- Afán de poder	(18-19)		
	- Motivación para ascender	(20-22)		

Variable 2: Calidad de vida

Definición conceptual

OMS (1994) menciona que es un criterio que reemplaza a los términos: confort y felicidad. Del mismo modo, compuesta por la paz percibida, la felicidad y la satisfacción, empero es dependiente de la verdad objetiva (ambiente) y la verdad

subjetiva (satisfacción, reacción, resiliencia, cognición), está adaptada a la escala The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-BREF, 2004).

Definición operacional

Se compone por cuatro subcategorías las cuales son Salud física cual tiene 8 ítems, Salud psicológica la cual cuenta con 5 ítems, relaciones sociales la cual posee 5 ítems, y por ultimo las relaciones ambientales la cual posee 8 ítems. Dichas subcategorías estarán medidas en base de escala, de la misma forma la variable se analizará en base a rangos mostrados en la tabla a continuación:

Tabla 2

Operalización calidad de vida

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Salud física	- Dolor dependencia de medicinas	(2,3,4)	(1) Nada (2) un poco (3) Lo normal (4) Bastante (5)Extremadamente	B= Buena [70-130]
	- Energía	(10,18)		
	- Movilidad	(15,17)		
	- Sueño y descanso	(16)		
Salud psicológica	- Sentimientos positivos y negativos	(5,26)		M=Moderada [53-69]
	- Espiritualidad	(1,6,7)	B=Baja [26-52]	
Realizaciones sociales	- Autoestima	(11,19)		
	- Relaciones interpersonales	(20)		
	- Apoyo sexual	(21)		
	- Apoyo social	(22)		
Sesiones ambientales		(12)		
	- Recursos financieros	(8-9-		
	- Seguridad física y atención sanitaria	13,23,24)		
	- Oportunidad de vida y de ocio	(14-25)		

3.3. Población, muestra y muestreo

López (2004) señala que la población es la aglomeración de individuos con las mismas características, mientras que la muestra es una porción de esta y sobre la cual se aplica el instrumento. El muestreo es el procedimiento usado para elegir a los elementos de la muestra del total poblacional.

Para el presente trabajo la población considera 65 docentes y por conveniencia la muestra será la misma cantidad.

Criterios de inclusión: se considera a profesionales menores de 50 años con título y registro que laboren un año o más en cualquier área de dicho Instituto.

Criterios de exclusión: Profesionales no titulados, mayores de 50 años, con menos de 1 año laborando en el Instituto.

Muestreo

Es no probabilístico pues la elección de los individuos para la investigación será de algunas especificaciones.

Por otro lado, es por conveniencia puesto que ayuda a elegir algunos casos simples en los cuales se puede incluir. Lo cual ayudara a elegir los posibles casos que se pueden emplear que puedan unirse al trabajo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias (2021) la encuesta se caracteriza por registrar las preguntas que serán hechas a la muestra, para el levantamiento de información.

Para Corral (2010) el cuestionario se apoya en ejercer a un cosmos determinado de personas una secuencia de cuestiones o ítems sobre un definido problema de indagación del que queremos conocer algo, puede intentar sobre: un programa, una forma de entrevista o una herramienta de medición. Aunque el cuestionario habitualmente es un método escrito para recabar datos, es viable aplicarlo verbalmente.

Respecto a la confiabilidad se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.810 (ver anexo 5).

Para la investigación se aplicarán 2 diferentes encuestas, una para cada variable.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para la variable estrés laboral

Nombre del instrumento:	Test de estrés laboral
Autor:	Maslach Burnout Inventory (MBI) 1991
Número de ítems:	22
Tipo de repuesta:	ninguno, algunos, pocos, muchos, todos
Escala de validez:	Escala de Likert - 5 respuestas
Población:	18 años a más (65 personas)
Aplicación:	Individual
Tiempo:	No hay tiempo límite, aproximadamente 15 a 20 minutos
Materiales:	Cuestionario en Google Forms

Se trata de un instrumento de formato de respuestas con opción múltiple de tipo Likert con lo cual podremos recoger datos sobre el estrés laboral en docentes de un instituto superior tecnológico de Lima. La prueba nos permitirá medir la variable directamente y de modo cuantificable.

Esta constara de 3 subdivisiones las cuales son (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

Estas subdivisiones permitirán de forma más clara dividir las preguntas acordes a los indicadores que permitan poder evaluar sobre el estrés laboral en personas que realizan alguna actividad.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para la variable calidad de vida

Nombre del instrumento:	Test de calidad de vida
Autor:	WHOQOL-BREF (2004)
Número de ítems:	26
Tipo de repuesta:	nada, un poco, lo normal, bastante, extremadamente
Escalas de validez:	Escala de Likert - 5 respuestas
Población:	18 años a más (65 personas)
Aplicación:	Individual
Tiempo:	No hay tiempo límite, aproximadamente 15 a 20 minutos
Materiales:	Cuestionario en Google Forms

Se trata de un instrumento de presenta encuestas modificada para recoger datos sobre la calidad de vida de los docentes dentro de una institución superior Esta también medirá la variable directamente y de modo cuantificable.

Cuenta con cuatro dimensiones; salud física, psicológica, relaciones sociales y ambientales).

Esto a su vez nos permitirá poder entrar a ver los indicadores donde cada preguntara desde una perspectiva

3.5. Procedimientos

Los métodos que se han seguido en este análisis han respondido a una sucesión estructurada de actividades que fueron coordinadas anteriormente con el director de la organización educativa, para tomar convenios sobre fechas y horarios para la colaboración de los profesores y para la aplicación de los aparatos, debido a que dada la coyuntura relacionada a esta enfermedad pandémica que se está viviendo, se tuvo que evaluar la probabilidad de proporcionar en forma virtual los formularios. Una vez elegido los instrumentos respectivos para la recopilación de información se procede a desarrollar su respectivo análisis el cual se desarrollará

en base a lo que se desea obtener para solventar los objetivos mencionados en el inicio de la investigación. Los resultados obtenidos serán interpretados en gracias y figuras que harán más dinámico y detallado la presentación de datos. Una vez desarrollado la demostración y el debate de lo encontrado se procede a brindar las ideas completadas analizadas y en base a ellas presentar recomendaciones que puedan ayudar al mejoramiento de la problemática presentada.

3.6. Método de análisis de datos

Se hace un análisis de los resultados mediante gráficos y porcentajes, asimismo se usará el Excel con el cual se hallaran en base a fórmulas propias del programa los porcentajes antes mencionados. De la misma, se aplicará el SPSS.

3.7. Aspectos éticos

En este análisis, se han tomado presente las reglas de redacción APA (7ma edición), esto para respetar los derechos de creador de cada fuente consultada, además, se ha tomado presente el manual de preparación de productos observables para evaluar correctamente la composición del informe de tesis. Al final, se ha empleado del Turniting para revisar que el contenido del informe haya sido parafraseado por su respectivo creador con el objetivo de que no se considere como réplica fiel a la fuente consultada.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

V1: Estrés laboral

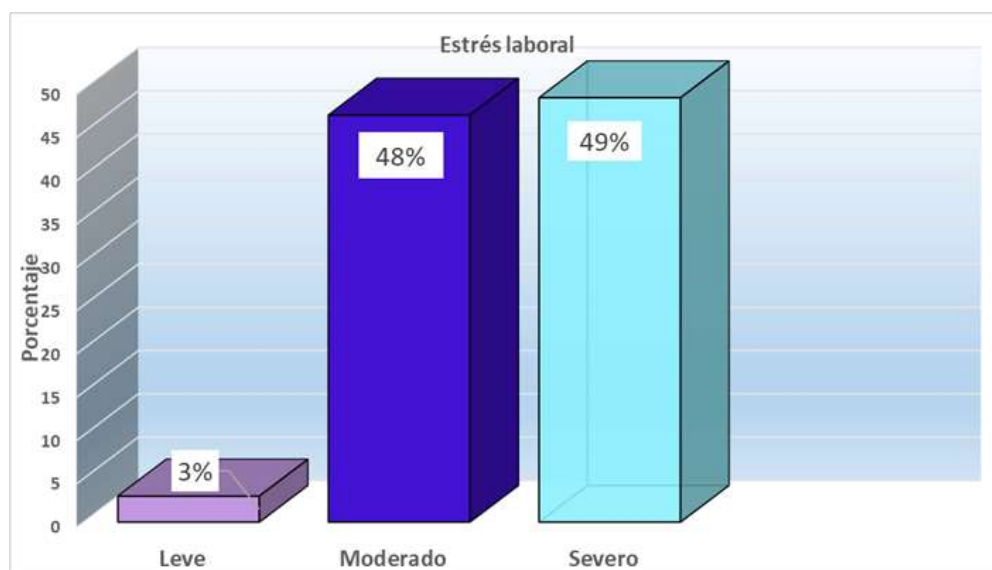
Tabla 5

Estrés laboral

		F	%
Válido	Leve	2	3,1
	Moderado	31	47,7
	Severo	32	49,2
Total		65	100,0

Figura 1

Estrés laboral



Nota: De los resultados obtenidos sobre el nivel de estrés, el 49% de los maestros mostraron un nivel severo, frente al 48% que indicaron tener un nivel moderado y sólo un 3% tenerlo leve. En ese sentido la prevalencia recae sobre el primer grupo de docentes. Ello muestra que poco menos del 100% de los profesores se encuentran atravesando un nivel de estrés preocupante, que se puede estar reflejando en su agotamiento emocional o la despersonalización, en el trato con terceras personas.

Variable 2: Calidad de vida

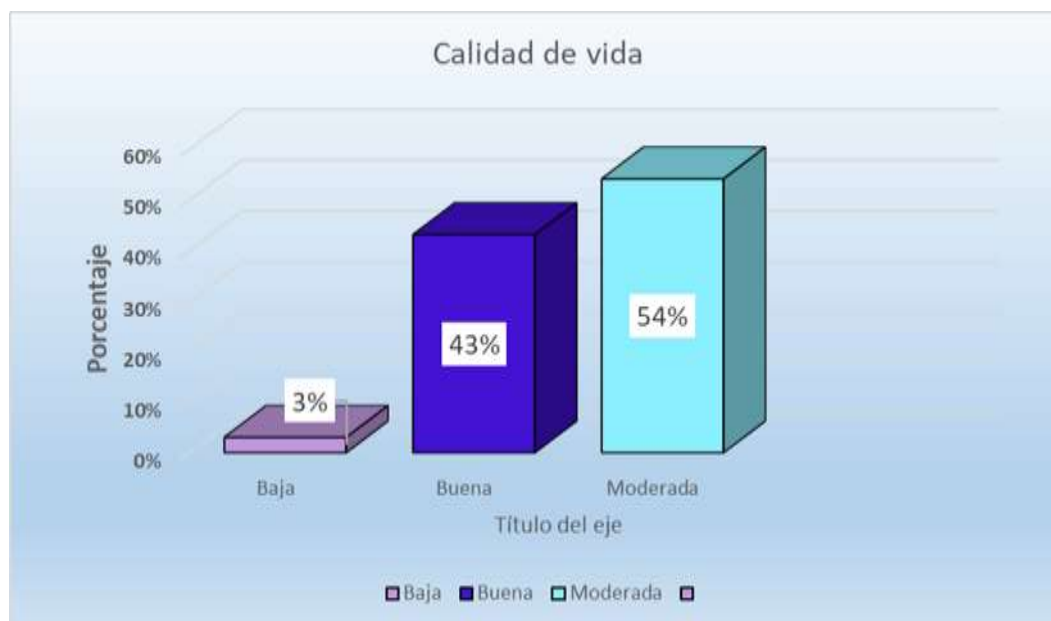
Tabla 6

Calidad de vida

	F	%
Baja	2	3,1
Válido Moderado	35	53,8
Buena	28	43,1
Total	65	100,0

Figura 2

Calidad de vida



Nota: De los resultados obtenidos, el 54% de docentes mencionó tener una calidad de vida moderada, el 43% dijo tenerla buena y sólo un 3% tuvo una calidad baja. Ello, demuestra según el cuadro anterior que, ante un nivel de estrés leve en los docentes, su calidad de vida es mayor y por el contrario, con un nivel de estrés severo, la calidad de vida es baja.

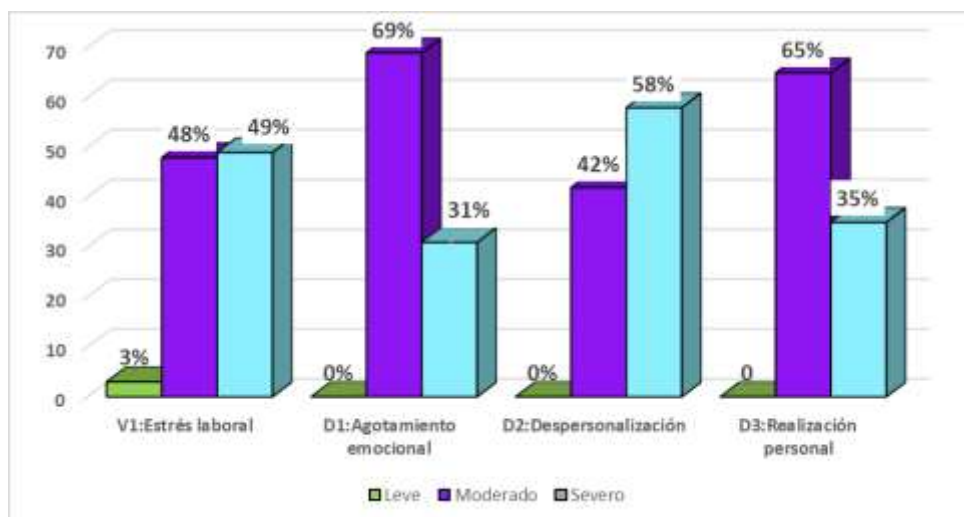
Tabla 7

Resultados de los niveles hallados en las dimensiones de las variable estrés laboral.

		Estrés laboral	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
		Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia
Válido	Leve	3%	0%	0%	0%
	Moderado	48%	69%	42%	65%
	Severo	49%	31%	58%	35%
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 3

Resultados de los niveles hallados en las dimensiones de la variable estrés laboral



Nota: Según los resultados en base al estrés laboral podemos deducir que según el 49% de la población el estrés laboral es severa, acorde a sus dimensiones; según el 69% de los encuestados el agotamiento emocional es moderada, en base a la despersonalización el 58% menciona que es severa y por último con respecto a la dimensión de realización personal, el 65% de la población menciona que es moderado. Estos hallazgos suponen lo alarmante que es la situación de los docentes, en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. En ambos casos, debido entre otras causas, a las excesivas jornadas laborales. La tercera dimensión también es preocupante, pues destaca que poco más de un tercio de ellos, han tenido una realización personal.

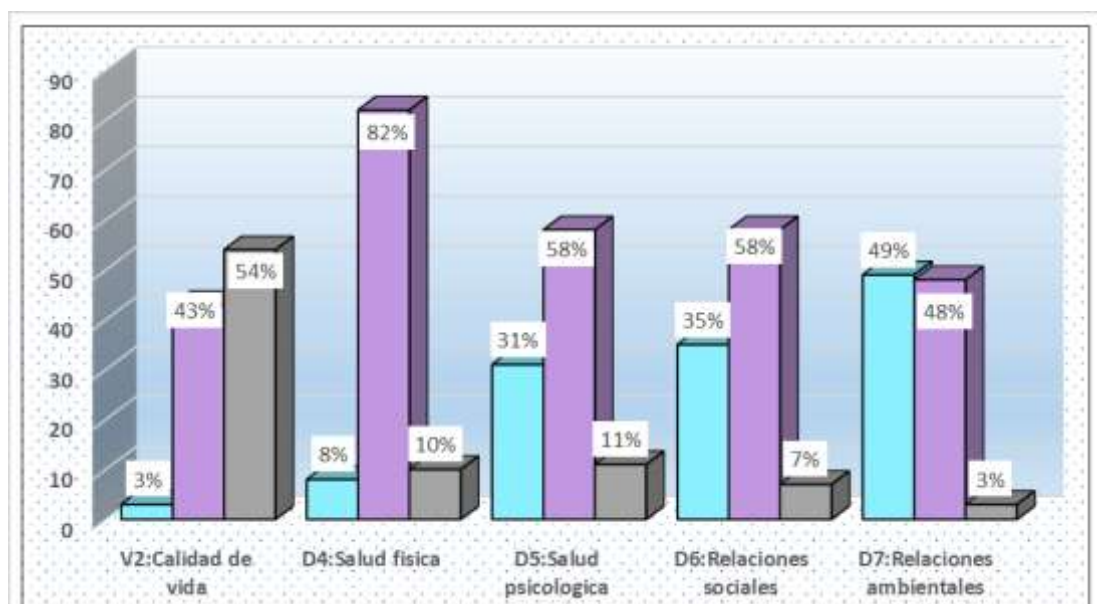
Tabla 8

Resultados de los niveles hallados en las dimensiones de la variable calidad de vida

		Calidad de vida	Salud física	Salud psicológica	Relaciones sociales	Relaciones ambientales
		Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia
Válido	Baja	3%	8%	31%	35%	49%
	Moderada	43%	82%	58%	58%	48%
	Buena	54%	10%	11%	7%	3%
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 4

Resultados de los niveles hallados en las dimensiones de la variable calidad de vida



Nota: Según los resultados obtenidos, se deduce que para el 54% de la población la calidad de vida es baja. Según sus dimensiones, para el 82% de los encuestados la salud física es moderada, para la salud psicológica y las relaciones sociales el 58% es moderada para cada una de ellas. Por último, en la dimensión de relaciones ambientales, el 49% de la población considera que es leve. Estos hallazgos muestran que los docentes se están viendo afectados en su calidad de vida debido como consecuencia del nivel de estrés que sufren.

4.2. Prueba de normalidad

Para conocer la normalidad de las variables y sus dimensiones, se usó Kolgomorov, que indicó haber una distribución normal y por tanto se considera usar la prueba no paramétrica de Spearman.

Decimos:

H0: Los datos no tienen una distribución normal

H1: Los datos tienen una distribución normal

Realizamos el análisis con SPSS, utilizando la prueba de Kolgomorov, debido a que se tienen muestras mayores a 50.

Tabla 9

Pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogorov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,324	65	,000
Calidad de vida	,348	65	,000

Tabla 10

Pruebas de normalidad de las dimensiones

	Kolmogorov		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	,438	65	,000
Despersonalización	,383	65	,000
Realización personal	,415	65	,000
Salud física	,421	65	,000
Salud Psicológica	,319	65	,000
Relaciones sociales	,339	65	,000
Relaciones ambientales	,324	65	,000

4.3. Análisis inferencial y contraste de hipótesis

Contraste de Hipótesis General

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Hi: Existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Tabla 11

Correlación de Spearman – Estrés laboral y Calidad de vida

		Estrés laboral	Calidad de vida	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1	-,694
		Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65	
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	-,694	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

A partir de los valores hallados en la contratación de la hipótesis general, se ha establecido una correlación de -0,694 y una significancia de 0,00 menor que 0,05. Con ello se comprende que hay una correlación moderada e inversa, altamente significativa entre el estrés laboral y a calidad de vida. Razón por la cual se aprueba la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula, confirmando que a mayor nivel de estrés se asocia a bajos niveles de calidad de vida. Y que lo ideal para formar altos niveles de calidad de vida en los docentes sería reducir los niveles de estrés laboral en el Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Hi: Existe relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Tabla 12*Correlación de Spearman – Agotamiento emocional y Calidad de vida*

			Agotamiento emocional	Calidad de vida
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1	-,610
		Sig. (bilateral)		,000
	Calidad de vida	N	65	65
		Coeficiente de correlación	-,610	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

A partir de los valores hallados en la contratación de la hipótesis específica uno, se ha podido establecer una correlación de -0,610 y una significancia de 0,00 menor que 0,05. Con ello se comprende que hay una correlación moderada e inversa, altamente significativa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida. Razón por la cual se aprueba la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula, confirmando que un mayor agotamiento emocional se asocia a bajos niveles de calidad de vida. Y que lo ideal para formar altos niveles de calidad de vida en los docentes sería necesario reducir los niveles de agotamiento emocional.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación entre la despersonalización y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Hi: Existe relación entre la despersonalización y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Tabla 13*Correlación de Spearman – Despersonalización y Calidad de vida*

		Despersonalización	Calidad de vida
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,000
	Calidad de vida	N	65
		Coeficiente de correlación	-,545
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

Según los valores hallados en la contratación de la hipótesis específica dos, se pudo establecer una correlación de -0,545 y una significancia de 0,00 menor que 0,05. Con ello se comprende que hay una correlación moderada e inversa, altamente significativa entre la despersonalización y la calidad de vida. Razón por la cual se aprueba la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula, confirmando que una mayor despersonalización se asocia a bajos niveles de calidad de vida. Y que lo ideal para formar altos niveles de calidad de vida en los docentes sería necesario reducir los niveles de despersonalización.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación entre la realización personal y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Hi: Existe relación entre la realización personal y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.

Tabla 14*Correlación de Spearman – Realización personal y Calidad de vida*

			La realización personal	Calidad de vida
Rho de Spearman	La realización personal	Coeficiente de correlación	1	,615
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	,615	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

Según los valores hallados en la contratación de la hipótesis específica tres, se pudo establecer una correlación de 0,615 y una significancia de 0,00 menor que 0,05. Con ello se comprende que hay una correlación moderada positiva, altamente significativa entre la realización personal y la calidad de vida. Razón por la cual se aprueba la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula, confirmando que una mayor realización personal se asocia a altos niveles de calidad de vida. Y que lo ideal para formar altos niveles de calidad de vida en los docentes sería necesario aumentar los niveles de realización personal.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la hipótesis general, que menciona que existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, los resultados obtenidos evidenciaron que desde el punto de vista inferencial, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 que es menor a <0.05 con lo cual se acepta la hipótesis alterna, que indica la existencia de una relación entre las referidas variables. Esta relación según el Rho Spearman es negativa y moderada al alcanzar un valor de -0.694. Así, a mayor niveles de estrés menor calidad de vida de los docentes. También se ha podido constatar en los resultados descriptivos que para el 49,2% de entrevistados el nivel de estrés que padecen es severo, en tanto que para el 47,7% es moderado, siendo sólo el 3% de estos los que sufren un estrés leve.

Estos resultados concuerdan con lo expresado por Becerra (2020), quien señala en su investigación que un 46.3% de los docentes mantiene un rango de estrés elevado, un 18.9% grado medio y solo un 15.4% de nivel normal, lo cual afecta su calidad de vida, pues el 56% de ellos indico que su nivel de vida es bajo, un 22,9% que es malo, un 18,9% adecuado y sólo un 2,3 que es óptimo. Lo cual quiere decir que también en este estudio se muestra una relación negativa entre las variables, afectando su rendimiento laboral. En ese mismo sentido, Silverio (2018), concluye en su trabajo que existe una relación negativa entre la calidad de vida y el estrés. Barrios (2018), también menciona que sus resultados alcanzados en su investigación muestran una correlación negativa entre estas variables de estudio.

En ese marco, se comprueba lo dicho por Maslach y Jackson (1982), que ante estresores de carácter emotivo e interpersonales crónicos en ambientes laborales, existe una respuesta negativa o de indiferencia que se visualiza en su productividad, afectando no solo el aspecto laboral sino personal del individuo. En ese sentido, Calabrese (2006), resalta que estos estresores pueden traer graves consecuencias a la salud, ineficiencia en las actividades laborales, inestabilidad familiar, que desembocan en afectaciones físicas como gastritis, hipertensión, depresión, ansiedad entre otros. No obstante ello, Silverio (2018), considera al

estrés como un fenómeno que ayuda al ser humano a luchar por su supervivencia y tener un manejo más eficaz en diversas esferas de su vida diaria.

En la primera hipótesis específica, sobre la existencia de relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, se pudo notar desde el punto de vista inferencial que se obtuvo igualmente un nivel de significancia de 0.000 que es <0.05 que indica que se acepta la hipótesis alterna, es decir, que existe relación entre la primera dimensión y la calidad de vida de los mencionados docentes. Esta relación, es negativa y moderada, según el Rho de Spearman que fue de - 0.610. Lo que quiere decir que un elevado agotamiento emocional conlleva a una reducción en la calidad de vida de los profesores.

Por su parte, los resultados descriptivos muestran que del 100% de docentes entrevistados, el 69% presenta un nivel de agotamiento moderado, en tanto que el 31% un nivel severo, lo cual puede deberse a que los docentes suelen tener pocas horas de sueño o porque sus tiempos de descanso son limitados.

En ese marco, Barrios (2018) señala la existencia de una relación negativa débil entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en los docentes de su investigación, destacando que un mayor cansancio emocional, lleva al padecimiento de problemas físicos y psicopatológicos.

Desde el punto de vista teórico, Maslach y Jackson (1982), resalta que el agotamiento emocional producto de las funciones y trabajos que realizan los individuos, además del contacto que mantienen con otras personas, suele manifestarse en frustración, baja autoestima, soledad, etc., incluso cuando se encuentran descansando tal y como lo señalan Quispe y Méndez (2017).

Con respecto a la segunda hipótesis específica, que indica la existencia de relación entre la dimensión despersonalización y calidad de vida de los docentes materia de investigación, se pudo observar un nivel de significancia también de 0,000 que lleva a la aceptación de la hipótesis alterna que señala que existe relación entre la

despersonalización y la calidad de vida de dichos docentes. Muestra además un Rho Spearman negativo de -0.545, que significa una relación negativa moderada.

Los resultados descriptivos destacan que en esta dimensión el 58% de docentes presenta un nivel severo, mientras que el 42% uno moderado. Esto quiere decir que un importante número de profesores se encuentran mostrando en su desarrollo laboral síntomas de desinterés, rechazo, poca afectividad, son hostiles, indiferentes, que está afectando no sólo a sus alumnos sino también a su entorno familiar.

Por ello, Barrios (2018) destaca que los docentes con mayor grado de despersonalización sienten una menor calidad de vida, lo cual se sustenta en los resultados que obtuvo en su investigación que muestran que existe relación negativa moderada, con una confiabilidad del 95%.

Sobre esta dimensión Maslach y Jackson (1982), también señala que es un fenómeno psicopatológico, caracterizado por mostrar actitudes y sentimientos negativos hacia otras personas, tales como desgano, aburrimiento y desinterés.

Finalmente, la tercera hipótesis específica, referida a la existencia de relación entre la realización personal y la calidad de vida en los docentes de un ISTP limeño, muestra un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, con lo cual se acepta la hipótesis alterna, que señala que existe relación entre esta dimensión y la calidad de vida. Un Rho Spearman de 0.615, significa que esta relación es positiva alta. Ello demuestra que los docentes se encuentran en constante búsqueda de sentimientos que le generen estimulación y superación en los compromisos que tienen como persona.

Esta dimensión, desde el punto de vista descriptivo, muestra como resultados que el 65% de docentes tienen un nivel de realización personal de moderado, mientras que el 35% de severo. Esto quiere decir, que el 65% de entrevistados consideran que su nivel de realización personal es moderado, mientras que el 35% lo considera

severo, que significa que aún este grupo de docentes no han alcanzado un nivel que satisfaga sus expectativas de realización.

Cabe señalar que la realización personal según Maslach y Jackson (1982), es un estado al que se llega mediante una serie de motivaciones que buscan alcanzar su máximo potencial para lograr el éxito. En el caso de los maestros puede estar relacionado con su participación en capacitaciones, realizar una maestría, etc.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Con relación al objetivo general, se determinó que existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el Instituto Superior Tecnológico Público (ISTP) de Lima. Por otro lado, según el coeficiente de correlación Rho Spearman, de $-0,694$, se puede indicar que la relación hallada es negativa y de intensidad moderada. Visto desde otra óptica, mientras mayor sea el nivel de estrés, menor será la calidad de vida de los profesores.

Segunda: Con relación al primer objetivo específico, se aceptó la H_1 que señala la existencia de relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida al mostrar una significancia de $0,000$ y un Rho de Spearman de $-,610$, que dice que esta relación es negativa y moderada al 95% de confiabilidad, lo quiere decir a mayor agotamiento emocional menor calidad de vida.

Tercera: Con relación al segundo objetivo específico, se aceptó la H_1 que señala la existencia de relación entre la despersonalización y la calidad de vida al mostrar una significancia de $0,000$ y un Rho de Spearman de $,545$, que dice que esta relación es negativa y moderada al 95% de confiabilidad, lo quiere decir a mayor despersonalización menor calidad de vida.

Cuarta: Con relación al tercer objetivo específico, se aceptó la hipótesis alterna que menciona que existe relación entre la realización personal y la calidad de vida al presentar un nivel de significancia de $0,000$, además de un Rho de Spearman de $,615$, que señala que esta es positiva y fuerte con una confiabilidad del 95%.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se presentan las siguientes recomendaciones.

Primera: Es recomendable a la Dirección Regional de Lima Metropolitana (DRELM) la implementación de talleres o programas que se dirijan al manejo y control del estrés laboral, debido a que un mal manejo o control del estrés laboral debido a factores dentro del ambiente laboral llega a afectar la calidad de vida del docente, a su vez las autoridades educativas deben de mejorar las condiciones en la que sus docente labora, ya que un plantel con procesos mas dinámico ayuda a reducir factores de estrés.

Segunda: Se sugiere a las autoridades en este caso al Director general de cada instituto tomar las medidas primordiales apoyando de esta manera a nuestros educadores afrontar el estrés y sus niveles, y una de las elecciones más difíciles que debería tomar el individuo estresada es la de si debería o no recibir ayuda o procedimiento psicológico, en resumen es aconsejable que los maestros pasen o tengan charlas particulares con un profesional para así examinar más a detalle los causales del por qué un maestro sufre de un extenuación emocional constante.

Tercera: se recomienda al ministerio de educación aplicar descansos cada cierto tiempo, que ayudan a mejorar la relajación entre los maestros, a su vez el mejorar la organización de la carga laboral para que no sea tan pesado durante la jornada es una estrategia para reducir la posibilidad de crear mayores causales de estrés.

Cuarta: Se sugiere al director de cada institución a realizar talleres, cursos para los docentes que siempre van a querer superarse y aumentar sus conocimientos, estar a la vanguardia para así poder brindar una mejor educación a sus alumnos, es por ello que se recomienda implantar cursos brindando certificados que reconozcan el conocimiento de sus docentes y de la misma forma esto les sirva para aumentar su hoja de vida en el futuro.

Referencias

- Abínzano, R (2019). La despersonalización en psicoanálisis. *Revista Affectio Societatis*. Vol. 16, N.º 31, julio-diciembre de 2019. <http://Dialnet-LaDespersonalizacionEnPsicoanalisis-8171566.pdf>.
- Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*. 7(2), 187 – 197. [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Corrêa, D. A., Oswaldo, Y. C., & Giuliani, A. C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163 <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. (1ª ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Barrios Reyes, I. (2018). *Estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8605/Barrios%20Reyes%20Irma.pdf?sequence=1>
- Becerra Hernández, T. (2020). *Estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca*. [Tesis de titulación profesional, UPAGU]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berlim, M. T., & Fleck, M. (2003). " Quality of life": a brand-new concept for research and practice in psychiatry. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 25(4), 249-252. doi: 10.1590/S1516- 44462003000400013

- Cabanyes, J. (2012). La salud mental en el mundo de hoy. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouigvsp/reader.action?docID=3206739&q uery=salud+mental>
- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Colombian Journal of Anesthesiology*. 34(4). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003
- Campiño Montoya, A. y Muñoz Becerra, V. (2020). *Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>
- Capone, V., and Petrillo, G. (2018). Mental health in teachers: relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Curr. Psychol.* 39, 1757–1766. doi: 10.1007/s12144-018-9878-7
- Cerna Anaya, R. (2018). *Estrategias de aprendizaje y estrés académico en estudiantes universitarios de primer ciclo de la facultad de psicología de una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4383/Estrategias_CernaAnaya_Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cornejo, W. (2016). Calidad de vida. *Rev. Enferm. Vanguard.* 4(2), 56 – 75. <https://doi.org/10.35563/revan.v4i2.230>
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista ciencias de la educación.* 20(36), 152 – 168. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- Cortes Angulo, M. y Torres Fuentes, N. (2017). *El estrés laboral: Un factor de Riesgo psicosocial que afecta a los combatientes*. [Tesis de titulación

profesional, Universidad Piloto de Colombia].
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004205.pdf>

Cuba Lozano, R. (2019). *Estrés laboral en docente de educación secundaria del distrito de Mazamari – Satipo*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Centro del Perú].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: job Stress in the Human Service*. Beverly Hills: Sage.

Danilewitz, Jessica R., "Quality of Life and Sources of Stress in Teachers: A Canadian Perspective" (2017). *Electronic Thesis and Dissertation Repository*. 4469.
<https://ir.lib.uwo.ca/etd/4469>

Demyttenaere, K., De Fruyt, J., & Huygens, R. (2002). Measuring quality of life in depression. *Current opinion in psychiatry*, 15(1), 89-92. doi: 10.1176/appi.ps.54.2.254

Domitrovich, C. E., Bradshaw, C. P., Berg, J. K., Pas, E. T., Becker, K. D., Musci, R., et al. (2016). How Do School-Based Prevention Programs Impact Teachers? Findings from a Randomized Trial of an Integrated Classroom Management and Social-Emotional Program. *Prev. Sci.* 17, 325–337. doi: 10.1007/s11121-015-0618-z

Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.

Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of Life: Its Definition and Measurement. *Research in developmental disabilities*, 16, 51-74.
[https://doi.org/10.1016/0891-4222\(94\)00028-8](https://doi.org/10.1016/0891-4222(94)00028-8)

Gallego, L.; Gutiérrez, A. y Orrego, C. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y engagement en docente universitarios del sector privado en la ciudad*

de Armenia. [Tesis de titulación profesional, Universidad de Manizales].
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.%20.pdf?sequence=1>

García, M; Et al. (2014). Relationship between Quality of life at work and stress symptoms in university administrative staff. *Rev. Scielo*, 16(50), 68-110.

González Ceballos, A. M., & Palacios Lenis, J. (2017). *Estilo de vida y salud percibida en estudiantes de un programa de odontología de una universidad de Santiago de Cali* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Santiago de Cali Universidad de Manizales Colombia]:
http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7984/Estilos_vida_salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, A. y Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*. 30(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-55522014000100001

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill.

IESM, (2005). *Estudio epidemiológico de salud mental en la selva peruana*. [Archivo PDF]. <https://www.inism.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2004-ASM-EESM-SP/files/res/downloads/book.pdf>

Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *AJPH*, 71, 694-705.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work-stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York : Basic Book Inc.
- Kovess-Masfety, V., Rios-Seidel, C., and Sevilla-Dedieu, C. (2007). Teachers' mental health and teaching levels. *Teach. Teach. Educ.* 23, 1177–1192. doi: 10.1016/j.tate.2006.07.015K
- Klusmann, U., Richter, D., and Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: evidence from a large-scale assessment study. *J. Educ. Psychol.* 108:1193. doi: 10.1037/edu0000125
- Lavado Enriquez, L. (2020). *El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4050/MAEST.GEST.EDUC.%20-%20Luzvenia%20Marianela%20Lavado%20Enriquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Revista Scielo.* 9(8). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Madigan, D. J., and Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *Int. J. Educ. Res.* 105:12. doi: 10.1016/j.ijer.2020.101714
- Maslach y Jackson (1982). Burnout in Health Professions: A Social Psychological Analysis. *Social Psychology of Health and Illness*. https://www.researchgate.net/publication/322937117_Burnout_in_Health_Professions_A_social_psychological_analysis
- Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol.*

- Maslow, A. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review* 50: 370-396.
- Monsalve, A. et al. (2020). Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). *Universidad Medica*. 6(4). 1 – 9. <http://www.scielo.org.co/pdf/unmed/v61n4/2011-0839-unmed-61-04-00108.pdf>
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. (1ª ed.). UTMACH.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*. 19(58). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
- OMS(2004). Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- OMS (2019). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=F8C5C0D8348B1AD329AF2F09A3F2DE67?sequence=1
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en psicología*. 13(1). <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Patricio, M.; Maia, F. J. y Bezerra, C. (2015). Las habilidades sociales y el comportamiento infractor en la adolescencia. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, vol. 19, N. 2, pp. 17-38.
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación administrativa*. 30(88)1 31 – 41. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles de psicólogo*. 29(1), 68 – 82. https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Rodriguez-35/publication/28249621_Estres_laboral_liderazgo_y_salud_organiza_cional/links/0deec517f90e5c8374000000/Estres-laboral-liderazgo-y-salud-organizacional.pdf
- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*. 2(1), 66 – 73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Prada, R.; Navarro, J. y Domínguez, S. (2020). Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: un estudio predictivo. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 14(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162020000200012&script=sci_arttext
- Quispe, J.; Méndez, J. y Quispe, J. (2017). Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio. *Revista de Negocios & PYMEs*. 3(9), 17 – 26. https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Negocios_y_PyMES/vol3num9/Revista_de_Negocios_&_PYMES_V3_N9_2.pdf
- Rabkin, J., Wagner, G., & Griffin, K. W. (2000). Quality of life measures. Handbook of psychiatric measures. Washington, DC: American Psychiatric Association
- Ramos Ruamos, M. (2015). *Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cinco de Junio”*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7506/1/T-UCE-0007-308i.pdf>
- Ruiz Vernal, A. (2021). *La influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de ESSALUD en la campañas de vacunación contra la COVID*

– 19 periodo Mayo – Agosto, Tacna 2021. [Tesis de titulación profesional, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2180/Rui-z-Vernal-Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salas, C. y Garzón, M. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *CES Salud Pública*. 4(1), 36 – 46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4549356>

Sánchez García, Y. (2019). *Propuesta de mejora de la calidad de vida laboral de los docentes de enfermería en una Universidad privada en la ciudad de Santa Marta en el año 2019*. [Tesis de grado, Universidad Metropolitana de educación, ciencia y tecnología]. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/2831/Tesis%20Yuris%20Karina%20S%C3%A1nchez%20Garc%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silverio Villaruel, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNESCO (2010). *Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente*. (1ª ed.) Organización Internacional del Trabajo.

World Health Organization (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. [Archivo PDF]. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=7787A325939A1F3E26B37D2EE2D1CEB3?sequence=1

Yáñez Salgado, J. y Guerrero Velástegui, C. (2020). *Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de*

la ciudad de Riobamba. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31259/1/70%20GTH.pdf>

Yang (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers.

https://www.researchgate.net/publication/38062026_Relationship_between_quality_of_life_and_occupational_stress_among_teachers

Zabala Jimenez, E. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de la Paz*. [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés].

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/24946/T-1273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zhao (2022), the Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model.

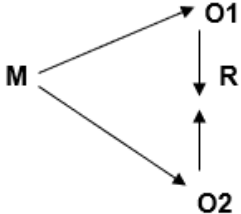
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.784243/full>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN DOCENTES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE LIMA, 2022							
AUTOR: PEREZ BÁZAN, GINA ELIZABETH							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1¿De qué manera el agotamiento emocional se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021?</p> <p>2¿De qué manera la despersonalización se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1) Determinar de qué manera el agotamiento emocional se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021.</p> <p>2) Determinar de qué manera la despersonalización se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general El estrés laboral se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>H1: El agotamiento emocional se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021.</p> <p>H2: La despersonalización se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021.</p>	Variable 1: Estrés laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o Rangos
			Agotamiento emocional	- Cansancio físico - Cansancio psicológico - Hastío	1-3 4-6 7-9	Escala de Likert 1)Ninguno 2)Algunos 3) Pocos 4) Muchos 5)Todos	S= Severo [68-110] M=Moderado [45-67] L=Leve [22-44]
Despersonalización	- Aburrimiento - Desgano - Desinterés	10-11 12 13-14					
Realización personal	- Afán de logro - Afán de poder - Motivación para ascender	15-17 18-19 20-22					

3¿De qué manera, la realización personal se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021?	3) Determinar de qué manera la realización personal, se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021.	H3: La realización personal se relaciona con la calidad de vida de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2021.	Variable 2: Calidad de vida				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o Rangos
			Salud física	- Dolor dependencias de medicinas. - Energía. - Movilidad. - Sueño y descanso.	2,3,4 10,18 15,17 16	Escala de Likert 1) Nada 2) Un poco 3) Lo normal 4) Bastante 5) Extremadamente	B= Buena [70-130] M= Moderada [53-69] B= Baja [26-52]
			Salud Psicológica	- Sentimientos positivos y negativos. - Espiritualidad. - Autoestima.	5,26 6,7,1 11		
			Relaciones sociales	- Relaciones Interpersonales. - Actividad sexual. - Apoyo social.	20 21 22		
Relaciones ambientales	- Recurso Financieros. - Seguridad física y atención sanitaria. - Oportunidad de actividades recreativas y de ocio.	12 8,9.13,23, 24 14,25					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA POR UTILIZAR
<p>Tipo de investigación: Será básica, porque se origina en un marco teórico y permanece en él, siendo su objetivo incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. La investigación a su vez tendrá un enfoque cuantitativo, ya que según Neill y Cortez (2018) es una manera organizada de recopilar y examinar datos conseguidos de diversas fuentes, lo cual involucra la utilización de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su objetivo debido a que trata de cuantificar el problema y comprender qué tan generalizado está por medio de la averiguación de resultados proyectables a una población más grande.</p> <p>Diseño: Diseño descriptivo – correlacional.</p>  <p>Donde: M: Sera la muestra que será de objeto de estudio O1: Es la Variable 1, Estrés laboral O2: Es la Variable 2, Calidad de vida R: La relación que existe entre las variables</p>	<p>Población: López (2004) define que la población es el grupo de individuos u objetos de los que se quiere conocer algo en una averiguación, Para el presente estudio la población estará conformada por un total de 65 docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima.</p> <p>Tamaño de muestra: El mismo autor señala que la muestra es considerada una porción del grupo total de participantes en la investigación. En este caso por conveniencia, esta será la misma que la población, es decir, 65 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: Es no probabilística, la selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas características.</p>	<p>Variable 1 Estrés laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) Autor: Maslach y Jackson Monitoreo : Personal Ámbito de Aplicación: Docentes de un instituto superior tecnológico público de Lima, 2022. Forma de Administración: Personal.</p> <p>Variable 2: Calidad de vida Técnica: Encuesta Instrumentos: Escala de calidad de vida Autor: WHOQOL-BREF Monitoreo : Personal Ámbito de Aplicación: Docentes de un instituto superior tecnológico público de Lima, 2022. Forma de Administración: Personal.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se hará un estudio calculando una serie de medidas de tendencia central, para ver en qué medida los datos se agrupan o dispersan en torno a un valor central. Para ello se empleará tablas y figuras que reflejen los porcentajes encontrados por cada rango en cada variable.</p> <p>INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis de estudio formuladas en este estudio se empleará la Prueba de correlación de Spearman, ya que la variable es de tipo ordinal. Una variable es de tipo ordinal cuando es medida en tres rangos, donde cada una es un nivel superior a otro.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$ <p>CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Para ver la confiabilidad de los instrumentos se empleará el coeficiente Alfa de Cronbach A través de las siguientes fórmulas: Esto en razón a que en ambas encuestas se ha empleado la escala de Likert con sus cinco opciones.</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable “estrés laboral”

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos	
Maslach, (1981) menciona que el estrés laboral se ha determinado a la presencia de componentes alrededor del individuo que es peligroso, el cual cuenta con gran posibilidad de influir de manera fundamental a la salud de empleados y el manejo empresarial a medio y extenso plazo.	Es aquel que involucra algún elemento que afecta externamente e internamente y que hace difícil adaptarse, generándose un esfuerzo adicional a causa del individuo para conservar un estado de equilibrio en el mismo y su ambiente.	Agotamiento emocional	Cansancio físico	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo? - ¿Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo? - ¿Creo que estoy trabajando demasiado? 	Escala de Likert 1)Nunca 2)Casi nunca 3)Lo normal 4)casi siempre 5)Siempre	S= Severo [68-110] M=Moderado [45-67] L=Leve [22-44]	
			Cansancio psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Trabajar directamente con personas me produce estrés? - ¿Me siento acabado? - ¿Me siento "quemado" por mi trabajo? 			
			Hastío	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar? - ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo? - ¿Me siento frustrado en mi trabajo? 			
		Despersonalización	Aburrimiento	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión? - ¿Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente? 			
			Desgano	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales? 			
			Desinterés	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Siento que los compañeros me culpan por alguno de sus problemas? - ¿Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis compañeros? 			
							<ul style="list-style-type: none"> - ¿Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros?

		Realización personal	Afán de logro	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros? - ¿He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión? 	
			Afán de poder	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Me siento muy activo? - ¿Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros? 	
			Motivación para ascender	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas? - ¿Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros? - ¿En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma? 	

Matriz de operacionalización de la variable “calidad de vida”

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
OMS (2004) menciona que la calidad de vida, según con las creaciones recientes, es un criterio que reemplaza a los términos: confort y felicidad. Del mismo modo, está compuesta por la paz percibida, la felicidad y la satisfacción, empero es dependiente de la verdad objetiva (ambiente) y la verdad subjetiva (satisfacción, reacción, resiliencia, cognición)	Es un juicio de subjetividad de la altitud de felicidad de una persona, siendo comprendida como medidas compuestas por calidad de vida.	Salud física	Dolor dependencia de medicinas	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuán satisfecho está con su salud?2 - ¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?3 - ¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria? 	Escala de Likert 1) Nada 2) Un poco 3) Lo normal 4) Bastante 5) Extremadamente	B= Buena [70-130] M= Moderada [53-69] B= Baja [26-52]
			Energía	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?10 - ¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo? 		
			Movilidad	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro? - ¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria? 		
			Sueño y descanso	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño? 		
		Salud Psicológica	Sentimientos positivos y negativos	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuánto disfruta de la vida? - ¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión? 		
			Espiritualidad	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido? - ¿Cuál es su capacidad de concentración? - ¿Cómo calificaría su calidad de vida? 		

			Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Es capaz de aceptar su apariencia física? - ¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo? 		
		Relaciones sociales	Relaciones interpersonales	- ¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales?		
			Actividad sexual	- ¿Cómo de satisfecho/a está con su vida sexual?		
			Apoyo social	- ¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?		
		Relaciones ambientales	Recursos Financieros	- ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?		
			Seguridad física y atención sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria? - ¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor? - ¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria? - ¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive? 23 - ¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios? 		
			Oportunidad de actividades recreativas y ocio	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio? - ¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona? 		

Anexo 3: Instrumento(s)
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EI ESTRÉS LABORAL
Presentación:

Este cuestionario se usará para conocer el nivel de estrés laboral que presentan los docentes en una institución superior de Lima, en el presente año.

Datos informativos:

Fecha de aplicación: ___/___/2022

Tiempo que reside en la institución: () 1 año () 3 años () 5 años a más

Instrucciones:

Teniendo en cuenta las experiencias de los docentes que enseñan en instituciones superiores de Lima, marque el número del 1 a 5 para indicar su opinión acerca del estrés laboral que se ha visto presente en su trabajo. Recuerde que la escala de evaluación para cada uno de los ítems es como a continuación le indico:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Lo normal (4) Casi siempre (5) Siempre

DIMENSIONES	DECLARACIONES:	FACTORES DE					
Agotamiento emocional	Indicador: cansancio físico						
	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1	2	3	4	5
	2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	1	2	3	4	5
	3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	1	2	3	4	5
	Indicador: cansancio psicológico						
	4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	1	2	3	4	5
	5	Me siento "quemado" por mi trabajo	1	2	3	4	5
	6	Me siento frustrado en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Indicador: Hastío						
	7	Creo que estoy trabajando demasiado	1	2	3	4	5
	8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	1	2	3	4	5
	9	Me siento acabado	1	2	3	4	5

Despersonalización	Indicador: Aburrimiento						
	10	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	1	2	3	4	5
	11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	1	2	3	4	5
	Indicador: Desgano						
	12	Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales	1	2	3	4	5
	Indicador: Desinterés						
	13	Sabe si capacitan al empleado público para fortalecer sus capacidades de gestión.	1	2	3	4	5
	14	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis compañeros	1	2	3	4	5
	Indicador: Afán de logro						
	15	Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros.	1	2	3	4	5
16	Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros.	1	2	3	4	5	
17	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	1	2	3	4	5	
Realización personal	Indicador: Afán de poder						
	18	Me siento muy activo.	1	2	3	4	5
	19	Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
	Indicador: Motivación para ascender						
	20	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros	1	2	3	4	5
	21	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	1	2	3	4	5
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	1	2	3	4	5	

¡Se le agradece por su participación!

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA

Presentación:

Este cuestionario se usará para conocer las opiniones de los docentes sobre la calidad de vida que llevan en las instituciones superiores de Lima, en el presente año.

Datos informativos:

Fecha de aplicación: ___/___/2022

Años que labora en la institución: () 1 año () 3 años () 5 años a más

Instrucciones:

Teniendo en cuenta sus experiencias de los docentes de la institución superior de Lima, luego marque el número del 1 a 5 para indicar su opinión acerca de la calidad de vida, en cumplimiento con los lineamientos del Estado peruano. Recuerde que la escala de evaluación para cada uno de los ítems, es como a continuación le indico:

(1) Nada (2) Un poco (3) Lo normal (4) Bastante (5) Extremadamente

DIMENSIONES		DECLARACIONES:	FACTORES DE CALIFICACIÓN				
Salud física	Indicador: Dolor y dependencias de medicinas						
	1	¿Cuán de satisfecho/a está con su salud?	1	2	3	4	5
	2	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
	3	¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	1	2	3	4	5
	Indicador: Energía						
	4	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	1	2	3	4	5
	5	¿Cómo de satisfecho está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
	Indicador: Movilidad						
	6	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5
	7	¿Cómo de satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
Indicador: Sueño y descanso							

Salud Psicológica	8	¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño?	1	2	3	4	5	
	Indicador: Sentimientos positivos y negativos							
	9	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5	
	10	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?	1	2	3	4	5	
	Indicador: Espiritualidad							
	11	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5	
	12	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5	
	13	¿Cómo calificaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5	
	Indicador: Autoestima							
	14	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5	
	15	¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo?						
	Indicador: Relaciones interpersonales							
	16	¿Cómo de satisfecho está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5	
	Indicador: Actividad sexual							
17	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	1	2	3	4	5		
Indicador: Apoyo social								
18	¿Cómo de satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	1	2	3	4	5		
Indicador: Recursos Financieros								
19	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5		
Indicador: Seguridad física y atención sanitaria								
20	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5		
21	¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor?	1	2	3	4	5		
22	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?	1	2	3	4	5		
23	¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?	1	2	3	4	5		
24	¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5		
Indicador: Oportunidad de actividades recreativas y de ocio								
Relaciones sociales								
Relaciones ambientales								

	25	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
	26	¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?	1	2	3	4	5

¡Se le agradece por su participación!

Anexo 4: Confiabilidad

Resumen de Procesamientos de Casos				Estadística de fiabilidad	
	N	%		Alfa de Cronbach	N de elementos
CASOS	Valido	65	100,0	,810	65
	Excluido	0	,0		
	Total	65	100,0		

Anexo 5: Base de datos

Marca temporal	Me siento emocionalm	Me siento cansado al fi	Me siento fatigado cua	Trabajar todo el día co	Me siento "quemado" p	Me siento frustrado en	Creo que estoy trabaja	Trabajar directamente	Me siento acabado
7/22/2022 10:14:18	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 10:34:48	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces
7/22/2022 10:37:40	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre
7/22/2022 10:41:24	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces
7/22/2022 10:44:54	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces
7/22/2022 10:45:50	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Siempre	Nunca	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 10:47:11	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 10:54:22	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Pocas veces	Casi nunca	Nunca
7/22/2022 11:01:07	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
7/22/2022 11:02:17	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Nunca
7/22/2022 11:02:52	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Casi siempre
7/22/2022 11:04:04	Pocas veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 11:05:25	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 11:06:46	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 11:08:28	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 11:09:43	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces
7/22/2022 11:11:11	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
7/22/2022 11:18:59	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre
7/22/2022 12:02:39	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 12:03:53	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre
7/22/2022 12:05:02	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 12:06:14	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 12:08:42	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
7/22/2022 12:10:38	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre
7/22/2022 12:12:32	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 12:15:20	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 12:16:44	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7/22/2022 12:18:16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 12:19:35	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 12:21:02	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
7/22/2022 12:25:28	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
7/22/2022 12:27:16	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 12:30:02	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca
7/22/2022 12:30:39	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
7/22/2022 12:32:20	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7/22/2022 12:33:53	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7/22/2022 12:35:40	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 12:36:08	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
7/22/2022 12:38:15	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 12:57:17	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 13:00:11	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces
7/22/2022 13:03:23	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 13:06:14	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Casi siempre
7/22/2022 13:08:43	Casi siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 13:10:15	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 13:12:20	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 13:13:44	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 13:15:02	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 13:17:15	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7/22/2022 13:19:51	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Casi siempre
7/22/2022 13:22:59	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
7/22/2022 13:26:32	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 13:35:44	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 13:40:19	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 13:43:26	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 13:46:11	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
7/22/2022 13:48:37	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Casi nunca	Casi nunca
7/22/2022 13:51:24	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 13:54:36	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 13:57:33	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 14:00:19	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
7/22/2022 14:03:23	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre
7/22/2022 14:06:15	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7/22/2022 14:08:22	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces
7/22/2022 14:13:46	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre

Marca temporal	Me siento estimulado	Puedo crear fácilmente	Creo que influyó positivamente	En mi trabajo trato los	¿Hasta qué punto pienso	¿En qué grado necesito	¿Cuánto disfruta de la	¿Hasta qué punto siento	¿Cuál es su capacidad
7/22/2022 10:14:18	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Lo Normal
7/22/2022 10:34:48	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Un poco	Lo Normal
7/22/2022 10:37:40	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 10:41:24	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Un poco	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal
7/22/2022 10:44:54	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Un poco	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 10:45:50	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Lo Normal	Nada	Extremadamente	Extremadamente	Lo Normal
7/22/2022 10:47:11	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 10:54:22	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nada	Lo Normal	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 11:01:07	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Bastante	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal
7/22/2022 11:02:17	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Lo Normal	Nada	Bastante	Bastante	Lo Normal
7/22/2022 11:02:52	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 11:04:04	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante
7/22/2022 11:05:25	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 11:06:46	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 11:08:28	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Extremadamente
7/22/2022 11:09:43	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Bastante	Un poco	Un poco	Extremadamente	Un poco
7/22/2022 11:11:11	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nada	Nada	Lo Normal	Bastante	Extremadamente
7/22/2022 11:18:59	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal	Bastante
7/22/2022 12:02:39	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 12:03:53	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Bastante	Bastante	Bastante	Lo Normal	Bastante
7/22/2022 12:05:02	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:06:14	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 12:08:42	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 12:10:38	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Bastante	Lo Normal	Bastante
7/22/2022 12:12:32	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:15:20	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Bastante	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:16:44	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:18:16	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Un poco	Extremadamente	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 12:19:35	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:21:02	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:25:28	Pocas veces	Pocas veces	Casi nunca	Pocas veces	Bastante	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 12:27:16	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Bastante
7/22/2022 12:30:02	Pocas veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Lo Normal	Bastante	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:30:39	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:32:20	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Bastante	Extremadamente	Nada	Nada	Nada
7/22/2022 12:33:53	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Extremadamente	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:35:40	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:36:08	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:38:15	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:57:17	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Un poco
7/22/2022 13:00:11	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:03:23	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:06:14	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Bastante	Bastante	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:08:43	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 13:10:15	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:12:20	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:13:44	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:15:02	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Extremadamente	Lo Normal	Un poco	Lo Normal
7/22/2022 13:17:15	Casi nunca	Casi nunca	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Extremadamente	Bastante	Bastante	Extremadamente
7/22/2022 13:19:51	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Un poco	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 13:22:59	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 13:26:32	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 13:35:44	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 13:40:19	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 13:43:26	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Bastante
7/22/2022 13:46:11	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Lo Normal	Un poco	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 13:48:37	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:51:24	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:54:36	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo poco
7/22/2022 13:57:33	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 14:00:19	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Un poco	Un poco	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 14:03:23	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nada	Nada	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 14:06:15	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 14:08:22	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Bastante	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 14:13:46	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco

Marca temporal	¿Cuánta seguridad sienten al ir a un supermercado?	¿Cómo de saludable es el supermercado?	¿Tiene energía suficiente?	¿Es capaz de aceptar el precio?	¿Tiene suficiente dinero para comprar lo que necesita?	¿Dispone de la información necesaria para comprar?	¿Hasta qué punto tiene acceso a Internet?	¿Es capaz de desplazarse al supermercado?	¿Cómo de satisfecho está con el supermercado?
7/22/2022 10:14:18	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 10:34:48	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Un poco
7/22/2022 10:37:40	Nada	Nada	Nada	Un poco	Un poco	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 10:41:24	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal
7/22/2022 10:44:54	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 10:45:50	Extremadamente	Lo Normal	Bastante	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Bastante	Lo Normal
7/22/2022 10:47:11	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Lo Normal
7/22/2022 10:54:22	Bastante	Extremadamente	Bastante	Extremadamente	Lo Normal	Bastante	Lo Normal	Bastante	Bastante
7/22/2022 11:01:07	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Bastante	Nada
7/22/2022 11:02:17	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Un poco
7/22/2022 11:02:52	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 11:04:04	Bastante	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 11:05:25	Un poco	Un poco	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal	Nada	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 11:06:46	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 11:08:28	Bastante	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Nada	Un poco	Un poco
7/22/2022 11:09:43	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Extremadamente	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 11:11:11	Nada	Extremadamente	Extremadamente	Extremadamente	Extremadamente	Extremadamente	Extremadamente	Bastante	Bastante
7/22/2022 11:18:59	Bastante	Bastante	Un poco	Bastante	Nada	Nada	Lo Normal	Nada	Lo Normal
7/22/2022 12:02:39	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:03:53	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Bastante	Bastante	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:05:02	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:06:14	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal
7/22/2022 12:08:42	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Lo Normal	Bastante	Bastante	Un poco
7/22/2022 12:10:38	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 12:12:32	Un poco	Un poco	Bastante	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:15:20	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Nada	Nada	Nada	Un poco	Nada
7/22/2022 12:16:44	Nada	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:18:16	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:19:35	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Un poco	Nada	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:21:02	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:25:28	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:27:16	Bastante	Bastante	Bastante	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:30:02	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:30:39	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:32:20	Nada	Nada	Nada	Un poco	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada
7/22/2022 12:33:53	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Nada	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:35:40	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:36:08	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 12:38:15	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 12:57:17	Un poco	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 13:00:11	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal
7/22/2022 13:03:23	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:06:14	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Nada	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 13:08:43	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 13:10:15	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:12:20	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:13:44	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:15:02	Extremadamente	Lo Normal	Extremadamente	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal
7/22/2022 13:17:15	Extremadamente	Bastante	Bastante	Nada	Nada	Un poco	Nada	Nada	Nada
7/22/2022 13:19:51	Lo Normal	Nada	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 13:22:59	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Un poco	Un poco	Nada	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 13:26:32	Bastante	Bastante	Lo Normal	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Lo Normal
7/22/2022 13:35:44	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 13:40:19	Lo Normal	Bastante	Bastante	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 13:43:26	Bastante	Bastante	Lo Normal	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Lo Normal
7/22/2022 13:46:11	Bastante	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Lo Normal
7/22/2022 13:48:37	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:51:24	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 13:54:36	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 13:57:33	Lo Normal	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco
7/22/2022 14:00:19	Lo Normal	Lo Normal	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante
7/22/2022 14:03:23	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 14:06:15	Un poco	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal	Lo Normal
7/22/2022 14:08:22	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Un poco
7/22/2022 14:13:46	Un poco	Un poco	Un poco	Lo Normal	Un poco	Lo Normal	Un poco	Un poco	Lo Normal

